



## Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé

15-2 | 2013

TMS et facteurs psychosociaux

---

### Les dilemmes d'un débat centré sur l'activité de Pascal Vitte « Réponse au texte »

Philippe Davezies

---



#### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3462>

DOI : 10.4000/pistes.3462

ISSN : 1481-9384

#### Éditeur

Les Amis de PISTES

#### Référence électronique

Philippe Davezies, « Les dilemmes d'un débat centré sur l'activité de Pascal Vitte

« Réponse au texte », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 15-2 | 2013, mis en ligne le 01 août 2013, consulté le 22 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3462> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/pistes.3462>

---

Ce document a été généré automatiquement le 22 septembre 2020.



*Pistes* est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

---

# Les dilemmes d'un débat centré sur l'activité de Pascal Vitte

## « Réponse au texte »

Philippe Davezies

---

### RÉFÉRENCE

Vitte, P. (2012). Les dilemmes d'un débat centré sur l'activité. *PISTES*, 15-2. <http://pistes.revues.org/3457>

### NOTE DE L'ÉDITEUR

Cet article est la réponse de Philippe Davezies au commentaire de Pascal Vitte paru dans ce numéro à l'adresse : <http://pistes.revues.org/3457>

On retrouve le texte original de Philippe Davezies à l'adresse : <http://pistes.revues.org/2566>

- 1 La critique que Pascal Vitte propose, en réponse à mon propre texte (Davezies, 2012), articule deux questions. La première concerne la position par rapport à la psychanalyse, la seconde met en scène une divergence en matière de conception de l'action dans le domaine des conflits du travail.

## 1. Une attaque contre la psychanalyse ?

- 2 Sur la psychanalyse, j'ai effectivement indiqué que les dimensions non conscientes de l'activité sur lesquelles je m'efforçais d'attirer l'attention ne relevaient pas de l'inconscient dynamique de la psychanalyse. Cela n'autorise pas à en déduire, comme le fait Vitte, que j'affirmerais la nécessité de se démarquer de la psychanalyse, ni que

j'aurais la prétention de rendre compte de la subjectivité à partir de la seule référence aux neurosciences. Cette extrapolation est très éloignée de mon propos et relève d'un procédé polémique classique mais dangereux.

- 3 J'ai mis l'accent sur la distance structurelle entre l'activité comme mobilisation de dispositions incorporées et son élaboration langagière, et j'ai donné cette distance comme ouvrant l'espace de la subjectivité. De fait, c'est bien dans le moment où le sujet se retourne sur son action et ne s'y reconnaît pas (« *comment ai-je pu faire ça ?* ») que se manifeste de la façon la plus claire la subjectivité : un sujet - l'instance grammaticale « je » - doit assumer la responsabilité d'une action dont il n'est pas la cause. Il me semble difficile de voir dans ces constats une attaque contre la psychanalyse.
- 4 Essayons néanmoins d'expliquer à nouveau en quoi il pourrait être important de prendre en considération des dimensions non conscientes de l'activité même si elles ne relèvent pas de l'inconscient de la psychanalyse.
- 5 Le domaine visé par la psychanalyse est celui de l'irruption du sexuel infantile dans le comportement adulte. Or, les conflits sociaux ne peuvent pas être ramenés à cette seule logique.
- 6 La psychanalyse admet l'existence d'activités humaines dans lesquelles le sexuel n'intervient pas. Freud en rend compte par la notion de sublimation : la pulsion, désexualisée, soutient un potentiel de création qui, à la fois, s'inscrit dans le cadre des normes sociales en vigueur et les renouvelle. Dans cette direction, la psychanalyse ne va pas beaucoup plus loin. On entre dans le domaine du travail dont l'évocation, dans l'œuvre de Freud, se résume à une vingtaine de lignes, en note, dans *Le malaise dans la culture*. Or, dans le domaine du travail, l'action comporte encore une négativité : il n'est pas possible d'agir en prenant en considération l'ensemble des conséquences de l'action, il faut trancher. Toute action comporte donc, peu ou prou, une dimension de violence. C'est a fortiori le cas si l'on situe l'action dans le contexte de la division du travail et des conflits d'intérêts qu'elle génère. On entre alors dans le domaine spécifique de la dynamique sociale. Sur ce terrain, le conflit ne trouve son origine ni dans l'infantile, ni dans le travail du mal, mais dans la multiplicité conflictuelle des normes que chacun s'efforce de déployer à partir de sa position personnelle. Ainsi, lorsqu'un salarié s'efforce de faire A alors que son chef attend B, l'analyse du travail montre couramment que chacun développe son action dans un sens qui possède une forte légitimité si on se réfère non pas à des impératifs généraux et abstraits, mais aux positions et aux responsabilités particulières de chacun. Il apparaît alors que la situation appelle effectivement A et B, par exemple, à respecter les délais et faire le travail correctement, mais que l'organisation du travail ne permet pas d'atteindre à la fois ces deux objectifs. Dans la mesure où il n'est pas discuté, ce conflit de logique, bien que révélant une contradiction de l'organisation du travail, prend la forme d'un conflit interpersonnel.
- 7 Évidemment, ce conflit va être subjectivement investi et l'on pourra à nouveau évoquer la nécessité d'un travail personnel sur la résistance du réel, le caractère à jamais partiel de la satisfaction, le manque, la castration, et focaliser l'analyse sur les dimensions relationnelles et affectives. Mais, dans la mesure où la situation de travail est structurée par des rapports sociaux qui distribuent le pouvoir des uns sur les autres de façon très inégalitaire, il est particulièrement important pour celui qui occupe une position inférieure d'être capable d'expliciter et de soutenir les dimensions positives,

affirmatives, de son activité. Or il y a, dans cette direction, une difficulté tout à fait particulière sur laquelle l'ergonomie a attiré l'attention il y a plusieurs décennies.

- 8 Dans sa forme canonique le diagnostic sur l'activité en ergonomie prend la forme suivante :

« Contrairement à l'idée qui prévaut dans l'entreprise, le travail de cet opérateur ne se réduit pas à réaliser A, B et C... mais à faire W, X, Y, Z, sans quoi les résultats ne seraient pas ce qu'ils sont. C'est ce qui explique que telles et telles mesures prises par la direction s'avèrent inadaptées... »

- 9 Dans cette affaire, le plus troublant n'est pas, comme on le croit souvent, que la direction ignore en grande partie l'activité des opérateurs, mais que les dimensions positives de son activité sont pour partie opaques aux yeux mêmes du travailleur. Face au diagnostic, il reconnaît son activité mais, en même temps, il lui découvre une épaisseur dont il n'avait pas conscience. Assez systématiquement, sa réponse est du type « Je ne me rendais pas compte que je faisais tout ça ! »
- 10 Il y a bien là une dimension non consciente qui ne relève pas de l'inconscient dynamique de la psychanalyse : il ne s'agit pas de l'effet d'un refoulement, mais de l'incorporation de dispositions à l'action héritées des expériences que le sujet a pu faire, de la société et du monde, tout au long de son parcours. Ces éléments sont accessibles à la conscience. Si le sujet n'est que peu conscient des dimensions positives de son activité, dans ce qu'elles ont de quotidien, c'est en raison d'un mode de fonctionnement du cerveau - non spécifique à l'être humain - qui focalise l'attention sur les dimensions de résistance et d'échec et n'encombre pas la conscience de tout ce qui relève d'un rapport adéquat au monde. Revenir sur ces dimensions demande un effort de réflexion soutenu par la confrontation avec l'activité d'autrui.
- 11 Tout cela laisse intact l'espace du travail psychanalytique, dans la mesure où celui-ci implique un cadre particulier et porte sur les conflits intrapsychiques liés au manque, alors qu'il s'agit, dans notre cas, d'instruire le débat social sur le choc de projets et de visions du monde dont la compatibilité apparaît problématique.
- 12 Ces éléments étant posés, en espérant qu'ils dissipent d'éventuels malentendus, il reste le principal : comprendre ce qui conduit un syndicaliste, qui a priori n'exerce pas comme psychanalyste et qui se pose des questions qui relèvent de la dynamique sociale, à agiter avec un tel enthousiasme l'étendard de la psychanalyse. La réponse est à rechercher du côté de la seconde question : celle du rapport au pouvoir et à l'action.

## 2. Des perspectives d'action entre psychanalyse et mot d'ordre politique

- 13 La référence à la psychanalyse apparaît, dans l'argumentaire de P. Vitte, comme un élément clé dans la description d'une situation dominée par l'aliénation.
- 14 Cette aliénation est reliée à plusieurs phénomènes :
- la méconnaissance de l'histoire du contexte social dont le sujet est le produit (Bourdieu),
  - un contexte marqué par la difficulté à contrer la logique d'un discours soutenu d'une « rationalisation économiciste puissante » (Dejours),
  - la dépendance constitutive du sujet qui contribuerait à l'enfermer dans la soumission à l'autorité (Milgram).

- 15 De plus, l'évolution du travail conduirait les salariés à recourir à des stratégies de défense contre la souffrance (Dejours) qui interdiraient d'aborder avec eux les débats éthiques de l'activité.
- 16 Une fois affirmée l'impuissance des salariés, les perspectives sont situées du côté de l'invention de nouveaux mots d'ordre politiques sans que l'on comprenne comment cette option permet d'ouvrir à l'émancipation un espace que l'on a si soigneusement verrouillé. Et les références théoriques mobilisées ne contribuent pas à clarifier la réponse.
- 17 L'appel des appels qui a pour but d'exprimer la résistance des
  - « professionnels du soin, du travail social, de la justice, de l'éducation, de la recherche, de l'information, de la culture et de tous les secteurs dédiés au bien public » ([www.appeldesappels.org](http://www.appeldesappels.org))
- 18 et qui semble donné comme un exemple d'aboutissement, correspond à une orientation prônée par Bourdieu. Pour lui, les intellectuels ne peuvent pas contribuer directement à l'émancipation des travailleurs. Le mieux qu'ils puissent faire est de défendre leurs propres espaces et normes de travail, dans la perspective d'un « corporatisme de l'universel ». Les salariés pourront éventuellement trouver des ressources pour leur propre action dans les analyses produites par les intellectuels, même si cette perspective n'est pas garantie (Bourdieu, 1997 ; Burawoy, 2012).
- 19 Pascal Vitte semble cependant trouver, dans les analyses de Dejours, des ressources qui visent plus spécifiquement l'action dans le domaine du travail. Mais il y a peut-être là un malentendu sur l'objectif visé.
- 20 Au début des années 90, Dejours a souligné le caractère insuffisant d'une approche centrée exclusivement sur les défenses des salariés. Il a affirmé la nécessité de prendre en compte le travail, comme activité soutenue par le désir propre du sujet et constituant un réservoir inépuisable de renouvellement, face à une organisation du travail truffée de contradictions (Dejours, 1993).
- 21 S'il est revenu, par la suite, sur la question des stratégies et des idéologies défensives c'est dans le cadre d'un déplacement de sa problématique, du travail des agents à celui de l'encadrement.
- 22 Ainsi, un ouvrage comme *Souffrance en France* (Dejours, 1998), qui décrit les stratégies et les idéologies défensives mobilisées par la hiérarchie, évoque un projet dans lequel serait visée la mutation morale des dirigeants, beaucoup plus que l'action propre des salariés. Cette orientation a été confirmée dans les écrits ultérieurs.
- 23 Sa réflexion conduit Dejours à distinguer deux destins humains différents (Dejours, 2001 ; et surtout Dejours, 2009).
- 24 Il y a la masse des humains ordinaires que la psychodynamique du travail décrit comme luttant pour la reconnaissance et l'identité. Focalisés sur leur intérêt propre, ils sont néanmoins amenés à coopérer et donc à construire des liens sociaux afin de pouvoir faire face aux exigences du travail. Vis-à-vis de ceux-là, le travail remplit une fonction sociale importante : il rend possible une coopération des égoïsmes. Cependant, prisonniers de l'égoïsme, ils continuent à se mouvoir dans le prépolitique et sont voués à suivre la voie indiquée par les autres, pour le meilleur et pour le pire. En effet, incapables d'affronter la solitude et d'endurer la privation de reconnaissance, ils peuvent, à tout moment, trahir le sens moral et les valeurs pour éviter la déstabilisation psychique et la peur.

- 25 Et puis il y a les autres ; quelques-uns qui, ayant dépassé ce stade, ont accédé à l'« autonomie éthique subjective ». C'est sur cette minorité que repose « la responsabilité écrasante d'indiquer la voie permettant de faire déboucher le travail sur le politique et la culture ». Ceux-là sont portés par un mouvement altruiste à développer une politique qui célèbre la vie « subjective et absolue » - une politique dont l'objet est le monde, l'amour du monde.
- 26 Ceux-là ont vocation à guider la multitude.
- 27 Au-delà des psychanalystes, le discours vise les directions d'entreprises. La mission de celles-ci serait double. Elles doivent veiller à l'existence de ces espaces qui permettent la coopération des égoïsmes à partir de la « déontique du faire ».
- « À la direction de l'entreprise revient, de facto, la responsabilité d'assurer les conditions permettant à l'activité déontique de se déployer en son sein (espace de délibération interne) ».
- 28 Mais leur responsabilité va au-delà : les directions doivent assurer la médiation entre le travail et la culture :
- « L'exercice réussi de l'autorité dans le commandement repose sur la capacité du chef à faire valoir, à rendre intelligibles les rapports entre les directives ou les ordres d'un côté, l'œuvre commune de l'autre, c'est-à-dire ce qui, au sommet ou à la sortie de la coopération, inscrit l'activité de production dans la culture. »
- 29 Plus concrètement, cette orientation se traduit par une critique insistante de la qualité totale et de l'évaluation individualisée des performances, deux dimensions qui relèvent du discours du management, mais qui sont loin de rendre compte des dilemmes concrets qu'affrontent au quotidien, sur ces questions, les travailleurs comme leur encadrement ; il ne s'agit pas de faire fond sur des dynamiques à l'œuvre dans les situations de travail mais de travailler à la conversion de l'encadrement par les lumières de la culture.
- 30 Tout au long du deuxième tome de *Travail vivant* Dejours prêche pour l'émergence d'une autorité qui saurait s'autolimiter et appelle les dirigeants d'entreprise à un travail sur eux-mêmes. Un « investissement spécifique portant sur la cognition » devrait les inciter à une autolimitation qui ouvrirait la voie à l'amour du monde et à la célébration de la vie.
- 31 Le propos est radical. Il s'agit en quelque sorte de proposer aux dirigeants d'entreprise l'équivalent de ce mouvement de Dieu que la tradition Kabbaliste tardive nomme « tsimtsoum » - un terme qui signifie « concentration » ou « contraction », mais aussi « retraite » et « solitude ». Le tsimtsoum désigne l'acte par lequel Dieu se contracte, se limite en lui-même et ouvre la place au monde et à la responsabilité des hommes.
- 32 On ne peut qu'apprécier la beauté et la profondeur du mythe, de même que l'on reconnaîtra l'importance du travail de chacun sur lui-même. Mais cela n'explique pas comment Pascal Vitte entend développer l'action syndicale à partir des propositions avancées par Dejours, dans la mesure où son dualisme extrême conduit celui-ci à radicaliser la distance entre travail et politique et à ne voir aucun potentiel politique dans les formes de la vie ordinaire.

### 3. Les ressources de la vie ordinaire

- 33 Une autre voie existe, et il est possible d'en repérer les fils dans une des références centrales du texte de Pascal Vitte : celle qui concerne la célèbre expérience de Milgram où le sujet accepte d'infliger à autrui des chocs électriques, parce qu'un scientifique en blouse blanche le lui ordonne. Cette expérience est souvent donnée comme la démonstration expérimentale de la fragilité des êtres humains ordinaires et de leur tendance à la soumission à l'autorité, au consentement à la domination et à la servitude volontaire. Et pourtant, elle indique, en creux, bien autre chose. Il suffit pour en prendre conscience de lire ce qu'a déclaré au journal *Le monde* Oberlé, le psychologue de l'équipe qui a réalisé *Le jeu de la mort* - la version télévisée de l'expérience de Milgram (Joignot, 2010) :
- « Tout commence quand on vient le chercher à la porte du taxi. Ensuite, on l'emmène, on le prend en main, on le maquille. Il est confronté à un système qui le dépasse, seul, désarmé. Dans le studio, les lumières l'aveuglent, il veut bien faire. Il devient manipulable. Quand ses propres valeurs entrent en contradiction avec l'infamie qu'on lui demande, il est déchiré, mais vaincu. Il obéit. C'est cela, l'emprise d'un système. »
- 34 Le miroir grossissant de cette reprise de l'expérience à la télévision met en scène ce qui permet d'annihiler l'autonomie morale d'un individu : la mise hors du sol de l'expérience quotidienne, la perte de repères, l'isolement.
- 35 Pour obtenir la soumission de l'individu aux logiques abstraites du système, il faut le couper du mouvement de la vie ordinaire. On peut ainsi dessiner les caractéristiques de l'individu idéal de la gestion : un salarié sans enracinement, amovible et susceptible de se déplacer au gré des mouvements du capital. Sous couvert de développement de carrière, la rotation accélérée des cadres remplit la même fonction dans nombre d'entreprises. Dans le même ordre d'idées, Dejours lui-même a évoqué l'aliénation culturelle des directions. Simplement, à l'époque, il ne visait pas le rapport à la culture, mais un positionnement très éloigné du sol de l'expérience quotidienne commune (Dejours, 1993).
- 36 La capacité de résistance du sujet ne tient donc pas tant à des ressources internes qu'à la possibilité de s'appuyer sur les réseaux de liens qui l'enracinent dans le monde de la vie.
- 37 Pour évoquer ce rapport au monde, Bourdieu (1997) parle d'une
- « connaissance par corps », « une connaissance pratique du monde tout à fait différente de l'acte intentionnel de déchiffrement conscient que l'on met d'ordinaire sous l'idée de compréhension. »
- 38 Cette présence au monde permet au travailleur de sentir ce qu'il est bon et ce qu'il est mauvais de faire, et le conduit à trier, dans les consignes qu'il reçoit, entre celles qu'il suivra et celles qu'il négligera ou fera simplement semblant de suivre.
- 39 Si cette connaissance reste implicite, elle est fragile car vulnérable aux changements de situations qui exposent à des dilemmes trop éloignés de l'expérience accumulée. C'est le retour réflexif sur l'expérience quotidienne, le passage du corps au langage, qui permet de la généraliser et qui augmente ainsi la capacité à faire face de façon autonome à une gamme plus étendue de situations.

- 40 La théorie est ainsi ce qui permet de faire le lien entre une expérience et une autre expérience, mais, à la base, il y a bien, même pour l'intellectuel, le rapport concret au monde et sa dynamique de développement.
- 41 Envisageons cela un peu plus près du travail. Lorsqu'il prend un nouvel emploi, le salarié qui découvre la situation se trouve effectivement dans une position dominée par l'intérêt personnel et la recherche de conformité sociale : il lui faut faire au mieux ce qu'attend le chef pour pouvoir rester dans l'emploi. Mais le développement de l'expérience lui permet de découvrir progressivement que la façon dont il travaille a des conséquences, non seulement sur la relation avec sa hiérarchie, mais sur ses collègues, sur les installations, sur le client, sur l'environnement. La découverte de ces enjeux mobilise sa sensibilité, ses valeurs, et le conduit à développer des mobiles et des buts plus larges que ceux qui lui étaient prescrits (Davezies, 2006, 2010).
- 42 Ce mouvement est porteur d'un potentiel de transformation de l'individu mais aussi de la situation sociale. Comme le signale Pascal Vitte, l'activité est sociale de part en part, mais elle se manifeste par un mouvement où le social s'oppose à lui-même. En effet, le travailleur est confronté à la tension entre un social présent - l'état de l'organisation et des relations de travail - et le social passé, incorporé au cours de son parcours singulier au travail et dans ses autres systèmes de vie. Ces deux dimensions du social mettent en tension ce que l'on me demande de faire et ce que mon passé, ma sensibilité, m'incitent à faire. Dans ce face-à-face qui a tout à fait l'allure d'un rapport de force inégal, c'est un troisième élément qui ouvre l'espace de jeu et de subversion. Les situations qui se présentent comportent des dimensions dont la prise en charge ne peut relever ni de l'application de ce que prévoient les consignes, ni de la simple mobilisation des dispositions incorporées. Ces sollicitations imposent de dépasser aussi bien les limites de la prescription que celles de l'expérience accumulée. Elles constituent un appel à faire bouger les lignes, à faire évoluer l'organisation du travail et à porter plus loin l'expérience. Deleuze parle là de social virtuel (Sauvagnargues, 2010) – un social renouvelé qu'appelle la situation et qui insiste pour s'actualiser sous la forme de nouveaux buts, de nouvelles méthodes et de nouvelles relations de travail. En permanence l'activité explore ainsi de nouvelles voies de transformation de l'organisation du travail et de nouvelles potentialités de développement pour les individus. Cependant, si elles ne font pas l'objet d'un effort d'élaboration, elles demeurent au mieux à l'état de ressources individuelles pour ceux qui les ont développées et elles ne participent ni à l'enrichissement collectif, ni aux transformations de l'organisation du travail.
- 43 Pascal Vitte doute cependant que ce travail de développement, à partir du rapport sensible au travail, soit possible. La prégnance des défenses interdirait de développer, avec les salariés, l'analyse de leur activité. Et il s'interroge particulièrement sur ce que cette analyse pourrait signifier dans un contexte où la question se pose
- « en premier lieu, du point de vue du sujet, en termes de conflits éthiques » (Vitte, 2013).
- 44 Cette dernière interrogation laisse penser qu'il réduit l'analyse de l'activité aux dimensions instrumentales du travail. Précisons donc, tout d'abord, que l'analyse de l'activité dont il est question est toujours une analyse des conflits éthiques dans lesquels le salarié se trouve pris. Seulement, si l'on aborde d'emblée l'activité, non pas par ce qu'elle révèle des virtualités de la situation, mais par ses échecs et ses manques, inévitablement, on se heurte aux défenses, et le salarié peut légitimement rejeter la



critique, surtout si elle est portée par quelqu'un qui ne partage pas son sort. Mais, il y a toujours une zone, aussi minime soit-elle, où le salarié défend quelque chose qui lui tient à cœur dans le travail. S'il y a conflit, c'est en général parce que le salarié s'efforce de préserver ou de promouvoir des réponses à certaines exigences de la situation que l'organisation du travail ne prend pas en compte. L'analyse vise alors à l'aider à exprimer les dimensions affirmatives de sa mobilisation et à les développer dans la confrontation avec celles d'autrui. C'est le sens des recherches-actions que nous avons menées entre syndicalistes et chercheurs (Théry, 2006 ; Chassaing, 2011 ; Gâche, 2012).

- 45 Pascal Vitte a néanmoins raison d'évoquer les difficultés spécifiques liées à la relation de service. C'est un problème dont rend compte la notion de *burnout* : l'épuisement émotionnel conduit à développer des défenses du type de mise à distance, de dépersonnalisation de la relation, de développement de conceptions péjoratives sur celui que l'on doit servir. Cela se paie en termes de déficit d'accomplissement, de risque de désinsertion sociale et familiale, et de basculement dans la maladie. Les sujets qui sont pris dans cette spirale dangereuse peuvent nécessiter une prise en charge spécialisée, mais, même dans les milieux les plus en difficulté, l'expérience montre qu'il y a toujours des individus qui restent mobilisés pour produire un service conforme à leurs valeurs, malgré les conditions qui leur sont faites, et qui sont volontaires pour travailler sur leur activité. Le travail avec eux permet de reprendre collectivement la main sur l'évolution de la situation et de lutter ainsi contre l'isolement et le sentiment d'échec qui pousse certains vers le *burnout* et la maladie.
- 46 Tout cela permet de montrer, en situation, comment le politique est niché au cœur de l'activité. Dans son travail, chaque être humain s'efforce de déployer un monde. Même s'il prend des formes diverses et parfois contestables, ce mouvement est porté par l'exigence éthique qu'exprime une belle formule de Ricoeur (1990) : « Vivre bien avec et pour autrui dans des institutions justes. » Dans la mesure où cette aspiration suscite en permanence des mouvements qui débordent le cadre du travail prescrit, elle se heurte à la pression de la direction au nom des exigences de rentabilité. Il apparaît ainsi que les salariés affrontent, dans le microscopique de leur activité et de la façon la plus concrète, les questions politiques centrales de nos sociétés : celles qui concernent la tension entre les normes sociales et les normes du marché. Mais, au plus près du travail, ces questions se posent sous un éclairage très différent. Là où Pascal Vitte, citant Dejours, évoque la puissance irrésistible de la rationalisation économiciste, l'analyse du travail met systématiquement en évidence le caractère antiéconomique de décisions prises par les directions en dépit de l'expérience du travail. L'élaboration de leur expérience permet aux travailleurs de prendre conscience du fait que, si la production sort tout de même, c'est grâce à leurs efforts. Le sentiment de légitimité et d'autorité qu'ils en retirent augmente leur pouvoir d'agir, transforme leur rapport aux directions et renouvelle les conditions du débat social.
- 47 Cela ne disqualifie nullement la fonction politique, mais il est douteux que les mots d'ordre politiques puissent ouvrir sur des perspectives viables s'ils ne rencontrent pas l'expérience et la mobilisation quotidienne déployées par les travailleuses et les travailleurs pour donner forme humaine au monde ; de même qu'il est douteux que la mobilisation quotidienne nourrisse l'émergence de solutions politiques si des efforts ne sont pas entrepris pour soutenir l'élaboration collective et le développement de cette expérience.

## BIBLIOGRAPHIE

- Bourdieu, P. (1992). Il faut que l'intellectuel donne la parole à ceux qui ne l'ont pas ! In *L'évènement du jeudi*, 10-16 septembre, p. 114-116. [www.homme-moderne.org/societe/socio/bourdieu/entrevue/edj9209.rtf](http://www.homme-moderne.org/societe/socio/bourdieu/entrevue/edj9209.rtf)
- Bourdieu, P. (1997). *Méditations pascaliennes*. Paris, Éditions du Seuil.
- Burawoy, M. (2012). La domination culturelle : quand Gramsci rencontre Bourdieu. *Contretemps*. [www.contretemps.eu/lectures/domination-culturelle-quand-gramsci-rencontre-bourdieu](http://www.contretemps.eu/lectures/domination-culturelle-quand-gramsci-rencontre-bourdieu).
- Chassaing, K., Daniellou, F., Davezies, P., Durafour, J. (2011). Recherche-Action. Prévenir les risques psychosociaux dans l'industrie automobile : élaboration de méthodes d'action syndicale. Rapport final. Émergences IRES.
- Davezies, P., Deveaux, A., Torres, C. (2006). Repères pour une clinique médicale du travail. [http://philippe.davezies.free.fr/download/down/Reperes\\_clinique\\_texte\\_2006.pdf](http://philippe.davezies.free.fr/download/down/Reperes_clinique_texte_2006.pdf)
- Davezies, P. (2010). Reprendre la main sur le travail ? *Nouveaux regards*, n° 50, p. 22-24. [http://philippe.davezies.free.fr/download/down/Reprendre\\_la\\_main\\_sur\\_le\\_travail\\_2010.pdf](http://philippe.davezies.free.fr/download/down/Reprendre_la_main_sur_le_travail_2010.pdf)
- Davezies, P. (2012). Enjeux, difficultés et modalités de l'expression sur le travail : point de vue de la clinique médicale du travail. *PISTES*, 14,2. <http://pistes.revues.org/2566>
- Dejours, C. (1993). De la psychopathologie à la psychodynamique du travail. In Dejours, *Travail et usure mentale*, Bayard Éditions, Paris, p. 205 - 253.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France, la banalisation de l'injustice sociale*. Paris, Éditions du Seuil.
- Dejours, C. (2001). Le travail entre banalisation du mal et émancipation. <http://clinicamuncii.files.wordpress.com/2010/06/le-travail-entre-banalization-du-mal-et-emption1.pdf>
- Dejours, C. (2009). *Travail vivant, tome 2 : Travail et émancipation*. Payot, Paris.
- Freud, S. (2010). *Le malaise dans la culture*. Presses Universitaires de France, Paris.
- Gâche, F. (2012). Faire du syndicat un outil pour le développement du pouvoir d'agir des salariés. Les leçons d'une recherche-action. *Archives des maladies professionnelles*, n° 73, p. 239-245.
- Joignot, F. (2010). Un documentaire-événement sur France 2 : le jeu dont vous êtes le bourreau. *Le Monde Magazine*, 13 mars, p. 39.
- Ricoeur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*. Éditions du Seuil, Paris.
- Sauvagnargues, A. (2010). *Deleuze. L'empirisme transcendantal*. Presses Universitaires de France, Paris.
- Théry, L. (2006). *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*. Paris, La Découverte.
- Vitte, P. (2012). Les dilemmes d'un débat centré sur l'activité. *PISTES*, 15-2. <http://pistes.revues.org/3457>